

## Human Resource Management Practices to Improve Employee Work (Case Study at Mixue Telang Company)

Diva Ayu Syafitri<sup>1</sup>, Muhammad Farghani Ridwan<sup>2\*</sup>, Alfiyan Moh. Zaim<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Muhammad Farghani Ridwan

[muhammadfarghani94@gmail.com](mailto:muhammadfarghani94@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Practice, Human Resource Management, Performance, Employees, Mixue

*Received :* 24, October

*Revised :* 26, November

*Accepted:* 28, December

©2023 Syafitri, Ridwan, Zaim, Ismail:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to prove that human resource management practices can improve the performance of an employee using a qualitative approach method with descriptive research. This research uses data collection techniques through observation and interviews. Based on this research, it is known that the HRM practices implemented by the company consist of recruitment and selection, appointment and placement of employees, training orientation, workplace placement and development. The population in this study were Mixue employees in Telang, Madura. The sample in this research was 3 respondents. In the process of collecting data in this research, the research used a structured interview method. The data used is primary data that has been obtained through direct interviews. The research results show that HRM practices can improve the performance of employees in Mixue Telang, Madura.

---

## Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Mixue Telang)

Diva Ayu Syafitri<sup>1</sup>, Muhammad Farghani Ridwan<sup>2\*</sup>, Alfiyan Moh. Zaim<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Muhammad Farghani Ridwan

[muhammadfarghani94@gmail.com](mailto:muhammadfarghani94@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Praktik, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Karyawan, Mixue

*Received :* 24, October

*Revised :* 26, November

*Accepted:* 28, December

©2023 Syafitri, Ridwan, Zaim, Ismail:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dari suatu karyawan dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa praktik MSDM yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut terdiri dari , rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi training, penempatan tempat kerja serta pengembangan. Populasi pada penelitian, ini adalah karyawan Mixue di Telang, Madura. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 3 orang responden. Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini, penelitian menggunakan metode wawancara tersruktur. Data yang digunakan adalah data primer yang telah didapatkan melalui wawancara secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM dapat meningkatkan kinerja pada karyawan di Mixue Telang, Madura.

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan (Lestary,2018). Masyarakat jaman sekarang sangat menggemari gerai minuman dan es krim yang sangat bervariasi dan unik, dimana kebutuhan masyarakat sudah terpenuhi di gerai Mixue. Belakangan ini Indonesia digemparkan oleh brand Mixue Ice Cream and Tea. Mixue merupakan salah satu perusahaan franchise yang menawarkan produk es krim dengan sajian yang lembut dan minuman teh. Merek es krim asal China ini didirikan pada tahun 1997 oleh Zhang Hongchao, sampai saat ini Mixue telah memiliki lebih dari 21.000 gerai diseluruh dunia, dan sudah ada lebih dari 300 cabang di Indonesia. Mixue memiliki cita rasa yang sangat cocok dengan lidah orang Indonesia yang cinta dengan makanan manis dan ekonomis. Rasa yang berkualitas dengan harga yang relatif murah, menjadikan Mixue lebih banyak dikunjungi oleh pelanggan dibanding pesaingnya(Rosmayanti, Melan, 2023).

Es krim adalah produk olahan susu yang dibuat dengan cara membekukan dan mencampur krim yang disebut ice cream mix (ICM), dengan pencampuran bahan yang tepat dan pengolahan yang benar maka dapat dihasilkan es krim dengan kualitas baik (Susilorini and Sawitri, 2007). Es krim disukai oleh seluruh kalangan mulai dari anak-anak sampai dewasa. di Indonesia tingkat konsumsi es krim tergolong masih sangat rendah, hal ini membuat pasar es krim di Indonesia mempunyai potensi yang menjanjikan serta mampu dijadikan peluang untuk para produsen es krim yang ada. Meski muncul pertama di Taiwan, waralaba Mixue yang berasal dari Tiongkok menjadi gerai boba dengan jumlah terbanyak di Asia Tenggara. Data Momentum Works mencatat, ada lebih dari 1.000 gerai Mixue yang tersebar di Vietnam, Thailand, Filipina, Singapura, Malaysia, dan Indonesia. Berdasarkan peninjauan Pahlevi (2022) berdasarkan data dari Katadata (2021) bahwa di Asia Tenggara ada sekitar 1000 gerai Mixue yang telah tersebar(Baihaqi, Achmad Prabu Riza, 2023)

Perusahaan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah Mixue yang berlokasi di Telang, Madura. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dari suatu karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dan untuk memberikan arahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Seberapa besar pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di MIXUE Telang, Madura?
2. Apakah Praktik MSDM sudah dilakukan dengan baik?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Praktik

Praktik adalah suatu sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan (*overt behaviour*). Untuk terwujudnya sikap menjadi suatu perbedaan nyata diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan, antara lain adalah fasilitas. Di samping fasilitas, diperlukan faktor dukungan (*support*) dari pihak lain, misalnya suami atau istri, orang tua atau mertua sangat penting untuk mendukung praktik Tingkatan Praktik :

a. Persepsi (*Perception*)

Mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tingkatan yang akan diambil merupakan tingkat pertama

b. Respon Terpimpin (*Guide Respons*)

Dapat melakukan sesuatu sesuai dengan urutan yang benar sesuai dengan contoh merupakan indikator praktik kedua.

c. Mekanisme (*Mechanism*)

Apabila seseorang telah dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis atau sesuatu itu sudah merupakan kebiasaan, maka ia sudah mencapai praktik tingkat tiga.

d. Adaptasi (*Adaptation*)

Adaptasi adalah suatu praktik atau tindakan yang sudah berkembang dengan baik. Artinya tindakan itu sudah dimodifikasinya sendiri tanpa mengurangi kebenarannya tersebut (Notoatmodjo, 2010).

### Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja di antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. MSDM ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri (Adamy, 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Hasibuan (2007:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (Planning).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (Organizing).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (Directing).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (Controlling).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (Development).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (Compensation).

Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (Integration).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (Maintenance).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (Discipline).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Hamid & Hassan,2015). Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan atau karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi(Silaen,2020)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja(Robbins,2021). Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

## **METODOLOGI**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan wawancara semi terstruktur dalam menangkap informasi tentang Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh Perusahaan MIXUE. Metode kualitatif ini diambil dengan pertimbangan karena penelitian kualitatif menjelaskan suatu fakta secara rinci dan teliti dengan pengumpulan data yang digali secara akurat. Dengan metode kualitatif ini mempunyai objek yang lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian kuantitatif dimana mengutamakan kedalaman data bukan kuantitas data. Serta penelitian kualitatif juga tidak melakukan suatu pengujian menggunakan metode statistik dan tidak terfokus

pada angka atau nilai dalam pengukuran variabelnya, tetapi dengan fakta yang ada.

### **Konteks dan Partisipan**

Konteks penelitian kami hanya terfokus tentang praktik manajemen sumber daya manusia, apakah sudah dilakukan dengan benar dan apakah praktik manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan. Partisipan yang kami wawancarai ada 3 responden dan semuanya karyawan dari perusahaan MIXUE di Telang, Madura.

### **Pengumpulan Data**

Wawancara semi terstruktur dilakukan bulan September 2023 secara langsung berhadapan-hadapan. Peneliti terlebih dahulu menyiapkan panduan interview untuk ditanyakan. Pada awal interview peneliti menyediakan informasi secara singkat tentang riset ini dan meminta izin untuk mendokumentasi. Total waktu wawancara yang dilakukan dengan tiga responden yaitu selama 60 menit menggunakan Bahasa Indonesia dan kemudian di analisis oleh peneliti.

### **Analisa Data**

Analisa data wawancara yang telah ditranskrip dilalui dengan tiga tahap yang pertama kondensasi data, tampilan data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Miles et al., 2014). Dalam teknik ini tim peneliti, pertama melakukan penyeleksian data yang relevan. Kedua peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel dan dikelompokkan berdasarkan topik. Kemudian tahap yang terakhir yaitu peneliti menarik kesimpulan dari setiap ungkapan para responden. Transkrip hasil wawancara digunakan untuk mengeksplorasi praktek-praktek MSDM yang muncul dari informasi yang diperoleh dari para responden.

### **HASIL PENELITIAN**

Semua responden menyatakan bahwa praktek Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan mereka terdiri dari perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, training dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, dan pemutusan hubungan kerja. Dampak MSDM pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Responden 1, praktek MSDM di perusahaan tersebut sudah dijalankan dengan konsisten dan kompeten karena pelaksanaan MSDM yang kompeten dapat mencapai tujuan perusahaan dan kualitas kinerja karyawan dan perusahaannya juga akan meningkat. Pandangan Responden 1 ini dikuatkan oleh Responden 2 yang mengatakan bahwa praktek MSDM di perusahaan ini selalu terstruktur dan sistematis agar tujuan yang sudah disusun dapat mencapai hasil yang seoptimal mungkin. Dampak Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terkait dengan dampak dari praktek Manajemen Sumber Daya Manusia pada kinerja perusahaan, disampaikan oleh Responden 3 bahwa dampak yang dirasakan adalah bahwasanya dengan penerapan MSDM yang maksimal memberikan peningkatan kinerja bagi karyawan maupun perusahaan.

Sehingga dengan hal ini perusahaan akan dengan mudah mencapai target atau tujuan.

## **PEMBAHASAN**

Studi ini berupaya untuk mengeksplorasi praktek Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan MIXUE di daerah Telang, Madura dengan mengeksplorasi data dari hasil wawancara dengan karyawan perusahaan. Penelitian ini lebih lanjut membahas peran praktek MSDM ini terhadap kinerja perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan. Berdasarkan temuan dari riset ini, praktek MSDM di perusahaan ini terdiri dari perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, training dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, dan pemutusan hubungan kerja. Semua praktek ini dilaksanakan secara optimal oleh perusahaan. Temuan tentang praktek MSDM ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rambi et al. (2015) yang mendiskusikan bahwa praktek MSDM di perusahaan sektor tenaga listrik dilakukan secara parsial yaitu dengan menerapkan praktek MSDM yang terdiri dari seleksi, pelatihan, penempatan kerja, dan kinerja. Temuan praktek MSDM ini pun sejalan dengan penelitian Wijayanto (2015) yang menemukan Praktek MSDM yang dilakukan di perusahaan sektor keuangan terdiri dari perencanaan SDM, pelatihan, dan penilain kinerja dan praktek-praktek ini sudah diterapkan secara optimal.

Selanjutnya, praktek MSDM di perusahaan MIXUE ini dianggap memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan. Beberapa aspek dalam praktek MSDM seperti kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja menjadi faktor yang mendukung kemajuan perusahaan. Temuan tentang dampak praktek MSDM ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Muiz (2017) yang mendiskusikan dampak praktek MSDM di perusahaan sektor penginapan bahwa pelaksanaan praktek MSDM yang diterapkan secara kompeten akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan akan mampu melayani pelanggan dan mampu bersaing dengan sesama kompetitornya. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah evaluasi kerja bisa dijadikan sebagai tolak ukur dalam program peningkatan kinerja, keamanan kerja dapat membuat karyawan merasa aman dan terus bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, tugas pokok dan fungsi jabatan membuat karyawan tau tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya. Temuan dampak praktek MSDM ini pun sejalan dengan penelitian Fauzan et al. (2019) yang menemukan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh rekrutmen dan penyeleksian yang kompeten karena proses rekrutmen dan penyeleksian yang baik akan menghasilkan para karyawan yang berstandar dan memiliki mutu tertentu. Proses rekrutmen yang ketat dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas pada perusahaan, karyawan yang berkualitas cenderung melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan hal ini akan berdampak pada kualitas perusahaan. Oleh karena itu, implikasi dari penelitian ini adalah temuan praktek MSDM di perusahaan ini tidak jauh beda dengan praktek-praktek MSDM yang



diterapkan perusahaan lain seperti perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, training dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karir karyawan dan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, bahwa praktek MSDM memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Sehingga, keberadaan praktek MSDM di perusahaan ini sangat berpengaruh untuk perkembangan kinerja karyawan dan kualitas perusahaan. Secara ringkas, Penerapan Praktek MSDM di perusahaan pada sektor peyiaran informasi ini bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dampak MSDM**

Tema	Sub Tema	Temuan
Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia	Perencanaan SDM	Perusahaan MIXUE merencanakan sumber daya manusia yang efektif, berkualitas, dan kompeten
	Analisis Jabatan	Terdapat Job description dan job specification
	Rekrutmen dan Seleksi	Pembukaan rekrutmen untuk posisi karyawan di MIXUE Telang yang baru baru ini buka, seleksi dilakukan dalam dua wawancara. Wawancara online dan offline
	Pengangkatan dan penempatan karyawan	Satu bulan kemudian di panggil setelah melakukan wawancara dan penerimaan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya.
	Orientasi Training/ Pelatihan dan Pengembangan	Perusahaan MIXUE selalu memberikan orientasi, training dan pengembangan. Ini dilakukan selama 2 minggu di kantor pusat yaitu Bandung dan Jakarta.

	Penilaian Kerja	Penilaian Kinerja ini dilakukan oleh masing masing ketua divisi
Dampak MSDM pada Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan	Semangat Kerja	Dampak yang signifikan dari msdm yaitu semangat kerja. Jika Msdm dilakukan dengan kompeten maka akan menimbulkan semangat yang tinggi.
	Kualitas Karyawan	Dengan adanya pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kualitas karyawan. Dimana mereka sudah di bekali ilmu yang cukup.
	Loyalitas	MSDM yang berkualitas akan menumbuhkan loyalitas di diri karyawan perusahaan.
	Kualitas Perusahaan	Dampak yang terlihat jika Msdm dilakukan secara berkualitas akan menimbulkan persaingan perusahaan.
	Kedisiplinan	Pengelolaan MSDM yang baik, tegas, dan bijak dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Maka, akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa praktek MSDM di perusahaan ini sangat berpengaruh terhadap kerja karyawan dan sudah sesuai prosedur seperti perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, training dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja. Hal ini dapat di buktikan bahwa perusahaan MIXUE selalu membeli orientasi dan training yang dilakukan 2 minggu. Dan sebelum di training ada tes wawancara guna menyeleksi calon karyawan agar mendapatkan SDM yang kompeten dan berkualitas. Kami harap Perusahaan MIXUE dapat lebih memperhatikan stafnya. dan memberikan kesempatan pengembangan yang lebih kepada karyawan agar mampu dan berkualitas dengan cara memberikan orientasi dan pelatihan khusus dan pengalaman kerja tambahan. Kualitas perusahaan ini relatif baik, namun untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan maka di perlukannya MSDM efektif dan efisien maka akan menciptakan perusahaan yang berkualitas.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Selanjutnya, praktek MSDM di perusahaan MIXUE ini dianggap memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan. Beberapa aspek dalam praktek MSDM seperti kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja menjadi faktor yang mendukung kemajuan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16-21.
- Amstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Praticce Edition*. London : Kogan Page.
- Baihaqi, Achmad Prabu Riza. Waralaba Pilihan Indonesia: Teh Poci, Mafia Gedang, Mixue dan SPBU Pertamina. No. 3yfra. Center for Open Science, 2023.
- Becker, H. S., & Geer, B. (1957). Participant observation and interviewing: A comparison. *Human Organization*, 16(3), 28-32.
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42-52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1227139>
- Hamid, N. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 845-851.
- Hasibuan, H. Melayu S.P., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Bandung:PT.Remaja Rosda Karya. 3(2).
- Rosmayanti, Melan. "Pengaruh Brand Image Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Mixue." *Journal on Education* 5.3 (2023): 8126-8137.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)
- Susilorini, T.E., Sawitri, M.E., 2007. Produk Olahan Susu. Penebar Swadaya.